

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KETAHANAN PANGAN DAN PELAKSANA PENYULUHAN KABUPATEN MAMUJU UTARA

**Abdul Gafur<sup>1</sup>, Hasbullah dan Nurhannis<sup>2</sup>**

*abdulgafurazfi@gmail.com*

<sup>1</sup>*Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjan Universitas Tadulako*

<sup>2</sup>*Dosen Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjan Universitas Tadulako*

## Abstract

*In an organization, both formal and non-formal, the human role are very dominant as a driving force in the running of the organization to achieve the goals that have been set. Human resources holds a very important role where human resources is seen as a major driving factor in determining the success of an organization. This study used motivational variables consisting of the factors of motivator and hygiene as independent variables and the employee performance factor as dependent variable. The type of research used in this study was descriptive and quantitative. The research location is North Mamuju Board for Food Security and Counselors. The samples involved in this study were 75 people who were employees at various levels. The data used in this study consisted of primary and secondary data. Questionnaires was used as a medium to get data from the respondents. Data were analyzed using multiple linear regression method. The results of this study showed that motivation comprising the factors of motivator and hygiene simultaneously had positive and significant influence on employee performance. Partially, the motivator factor had positive and significant relationship to employee performance. Meanwhile, the hygiene factor partially did not had relationship to employee performance. The results of this study could be used as an input by North Mamuju Board for Food Security and Counselors in improving employee performance. The results also can strengthen motivation theories that had been studied in several research. Future studies should include other variables in order that generalization of this theory can be strengthened in relation to the performance aspect.*

**Keywords:** *Motivator, Hygiene, Performance*

Reformasi pemerintahan yang terjadi di Indonesia telah membawa banyak perubahan besar, baik dibidang politik, sosial, ekonomi, maupun penyelenggaraan pemerintahan. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah membawa dampak perubahan yang mendasar dan cukup signifikan dalam sisi pemerintahan yaitu dengan diberlakukannya otonomi daerah.

Kabupaten Mamuju Utara Provinsi Sulawesi Barat terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Luwu Timur dan Kabupaten Mamuju Utara di Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2003 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4270). Sedangkan Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara. Sebagaimana daerah yang baru berkembang tentunya masalah kualitas sumber daya manusia merupakan bagian utama yang harus diperhatikan oleh Pemerintah, dan Pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang berkualitas dan bermutu serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam suatu organisasi baik formal maupun non formal, peranan manusia sangat dominan sebagai motor penggerak jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan saling terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana sukses atau tidaknya organisasi tersebut sesuai dengan tujuan yang diharapkan sangat ditentukan kualitas atau sumber daya manusia sebagai tenaga penggerak organisasi. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dimana sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai faktor motivasi berperan sebagai sumber penggerak sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Selain itu peranan motivasi juga menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dan disamping itu dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik.

Dalam perkembangannya motivasi mempunyai arti suatu proses yang dimulai dari adanya perasaan tidak puas atau suatu keinginan untuk menggerakkan pelaku atau suatu dorongan untuk mencapai tujuan atau imbalan. Sedangkan menurut Manullang (2000:193) motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Duncan yang dikutip oleh Hardjito (1997:51)

mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi seseorang dalam bekerja pada hakekatnya dapat diamati dari tingkat kebutuhannya. Untuk itu seperti yang dikemukakan oleh Noeng Muhadjir (1990:6) yang memperkenalkan tiga macam kebutuhan yaitu kebutuhan sukses, kebutuhan berteman dan kebutuhan kekuasaan. Kebutuhan sukses adalah hasrat untuk maju, hasrat untuk sukses dalam mencapai hasil yang lebih baik, sedangkan kebutuhan berteman adalah rasa yakin bahwa dirinya oleh pihak lain, seperti pimpinan yang menciptakan hubungan lebih pribadi dengan bawahannya dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat meningkatkan cara kerjanya yang pada gilirannya produktivitas kerjanya meningkat pula. Kebutuhan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk berkuasa, mempengaruhi orang lain dan mengendalikan lingkungan. Pimpinan harus dapat mempengaruhi bawahannya agar bekerja dengan lebih giat sesuai harapan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Lebih lanjut menurut Sutrisno (2009:111) motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Hal itu dapat dilihat dari pendapat Rivai (2009:837) yang menyatakan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih tegas lagi dikatakan Winardi dalam Manullang (2004:193) yang menyatakan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada seseorang

individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan, karena menurut Hasibuan (2014:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dalam pekerjaan dapat memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja, produktivitas kerja dan komitmen organisasi. Motivasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi bekerja biasa saja. Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai. Menurut Gibson dalam Pasolong (2007:176) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah akan memiliki komitmen yang rendah terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Pegawai tersebut termasuk orang yang kurang semangat/motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat pegawai kehilangan motivasi

adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri.

Hasibuan (2001:94) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja yang bersangkutan. Lebih lanjut Mangkunegara (2014:9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Robbins (1996:218) menyatakan tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti: tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Motivasi kerja merupakan reaksi yang diberikan oleh pegawai terhadap lingkungan pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi

diberikan oleh pegawai akan meningkatkan produktivitas sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi pemerintah yang telah ditetapkan. Jadi jelas motivasi kerja besar pengaruhnya dalam operasional organisasi pemerintah, oleh karena itu organisasi pemerintah selalu mengharapkan pegawai-pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Organisasi pemerintah harus menyadari bahwa motivasi kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap laju perkembangannya. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, salah satunya adalah mengelolah sumber daya manusia dimana sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam operasional organisasi pemerintah dengan kata lain sumber daya manusia sangat berperan dalam memajukan organisasi pemerintah.

Satuan Kerja Pemerintah Daerah tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil akan tetapi yang terpenting adalah pegawai mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sehingga Satuan Kerja Pemerintah Daerah perlu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerja atau prestasinya. Motivasi bagi pegawai sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan terhadap motivasi yang tinggi, sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berpengaruh terhadap kompetensi yang dimiliki karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja dimana kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya. Pengetahuan dan kemampuan seseorang pegawai tidak akan berpengaruh pada kinerja seseorang apabila tidak disertai sikap dan motivasi yang baik terhadap pekerjaannya. Pekerjaan pegawai juga terganggu dengan kemampuan dirinya sendiri. Hal ini dapat mempengaruhi hasil akhir dari

pekerjaannya, untuk itu motivasi dapat ditingkatkan lagi agar membuat pegawai lebih terdorong untuk meningkatkan kemampuannya.

Hasil observasi atau pengamatan di Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara dimana motivasi pada diri pegawai pada kenyataannya masih sangat belum optimal ditandai dari beberapa fenomena antara lain: pemberian pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai masing kurang, kondisi kerja yang belum memadai, pimpinan kadang-kadang jarang memperhatikan bawahan, pembagian tugas kerja yang tidak merata terkadang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi dan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan dari atasan. Keberadaan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai, untuk itu diperlukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan pegawai dan peningkatan motivasi, baik dari segi kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan uraian diatas, maka menarik peneliti untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara”.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah motivasi yang meliputi faktor motivator dan faktor hygiene pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara?
- 2) Seberapa besar Pengaruh motivasi yang meliputi faktor motivator dan faktor hygiene terhadap kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara?

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui apakah motivasi yang meliputi faktor motivator dan faktor hygiene pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Kabupaten Mamuju Utara.
- 2) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi yang meliputi faktor motivator dan faktor hygiene terhadap kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Kabupaten Mamuju Utara.

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1) Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan referensi yang melakukan penelitian dalam bidang ilmu administrasi, khususnya administrasi publik yang kaitannya dengan motivasi dan kinerja.

2) Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara, khususnya pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan dalam upaya peningkatan motivasi dan kinerja pegawainya.

## METODE

Lokasi penelitian ini bertempat di Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara, sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan dimulai bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2016. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dan dikumpulkan langsung dari 75 responden melalui daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data pendukung yang bersumber dari obyek penelitian, buku

(kepuustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian yang berasal dari dokumen, buku-buku, majalah, internet dan jurnal. Hasil olah data melalui program SPSS For Windows Release 16.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data responden dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang bisa dijadikan acuan untuk memperjelas data penelitian. Data karakteristik responden ini meliputi umur, jenis kelamin, level pendidikan, dan kepengkatan.

**Tabel 1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	44	58,67
2	Perempuan	31	41,33
Total		75	100,00

Sumber: Data Primer, 2016

Tabel 1 di atas menjelaskan mengenai jenis kelamin responden. Terlihat dari 75 responden, terdapat 44 orang responden (58,67%) yang berjenis kelamin laki-laki, dan 31 orang responden (41,33%) yang berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 2. Komposisi Responden Berdasarkan Usia**

	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	18-25 Tahun	-	-
2	26-30 Tahun	2	2,6
3	31-35 Tahun	20	26,67
4	> 36 Tahun	53	70,67
Total		75	100,00

Sumber: Data Primer, 2016

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia sama dengan atau lebih dari 36 tahun yaitu sebanyak 53 orang (70,67%). Di susul usia 31-35 tahun sebanyak 20 orang (26,67%). Usia 26-30 tahun sebanyak 2 orang (2,6%). Kemudian usia 18-15 tahun dalam penelitian ini tidak ada.

Tingkat persentase daripada responden yang berumur lebih dari atau sama dengan 36 tahun lebih dominan dalam penelitian ini sehingga mereka dapat memberikan penilaian antara faktor hygiene dan motivator terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 3. Komposisi Responden Berdasarkan Level Pendidikan Terakhir**

No	Level Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	25	33,33
2	DIII	2	2,67
3	DIV	5	6,67
4	Sarjana (S1)	38	50,67
5	Master (S2)	5	6,67
6	Doktor (S3)	-	-
Total		75	100,00

Sumber: Data Primer, 2016

Pada Tabel 3, dapat dilihat jumlah responden di dominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) yaitu sebanyak 38 orang (50,67%). Jumlah responden terbanyak kedua memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 25 orang (33,33%). Tingkat pendidikan yang memiliki jumlah yang sama persentasenya adalah tingkat pendidikan DIV dan Master (S2) masing-masing sebanyak 5 orang (6,67%). Sementara itu, sebanyak 2 orang (2,67%) yang memiliki level pendidikan DIII terlibat sebagai responden dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Komposisi Responden Berdasarkan Kepangkatan**

No	Tingkat Kepangkatan	Frekuensi	Persentase
1	Pengatur Muda/IIa	13	17,33
2	Pengatur Muda Tk I/IIb	11	14,67
3	Penata Muda/IIIa	3	4,00
4	Penata Muda Tingkat I/IIIb	15	20,00
5	Penata IIIc	25	33,33
6	Penata Tingkat I/IIId	6	8,00
7	Pembina/IVa	2	2,67
Total		75	100,00

Sumber: Data Primer, 2016

Pada tabel 4, tingkat kepangkatan responden yang terbanyak adalah responden dengan tingkat kepangkatan penata /IIIc yaitu sebanyak 25 orang (33,33%), di ikuti oleh Penata Muda Tingkat I/IIIb sebanyak 15 orang (20%), Pengatur Muda/IIa sebanyak 13 orang (17,33%), Pengatur Muda Tk I/IIb sebanyak 11 orang (14,67%) dan Penata Tingkat I/IIId sebanyak 6 orang (8%). Sementara itu, responden yang memiliki tingkat kepangkatan Penata Muda/IIIa dan Pembina/IVa masing-masing sebanyak 3 (4%) dan 2 (2,67%) responden.

Hasil uji validitas dan reliabilitas atas item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner penelitian terhadap variabel Motivator (X1), Hygiene (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), adalah berikut:

**Tabel 5. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Motivator (X1)**

Variabel	Item	Total Correlation	Ket	Cronbach Alfa	Ket
Motivator (X1)	X1.1	0,625	Valid	0,728	Reliabel
	X1.2	0,075	Tidak Valid	0,728	Reliabel
	X1.3	0,630	Valid	0,728	Reliabel
	X1.4	0,488	Valid	0,728	Reliabel
	X1.5	0,624	Valid	0,728	Reliabel
	X1.6	0,553	Valid	0,728	Reliabel
	X1.7	0,100	Tidak Valid	0,728	Reliabel
	X1.8	0,681	Valid	0,728	Reliabel
	X1.9	0,764	Valid	0,728	Reliabel
	X1.10	0,687	Valid	0,728	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel pembentuk *Motivator* diperoleh bahwa variabel ini memiliki koefisien Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 sehingga berdasarkan syarat minimum reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka seluruh variabel yang digunakan reliabel dan dapat digunakan dalam

penelitian. Sedangkan uji validitas terhadap sebagian besar indikator menunjukkan nilai koefisien korelasi Product Moment Pearson yang lebih besar dari 0,30 sehingga item pernyataan yang ada valid untuk digunakan. Item pertanyaan atau indikator yang memiliki Product Moment Pearson kurang dari 0,30 sebanyak 2 (dua) item yaitu indikator X1.2 dan X1.7.

**Tabel 6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Hygiene (X2)**

Variabel	Item	Total Correlation	Ket	Cronbach Alfa	Ket
Hygiene (X2)	X2.1	0,758	Valid	0,871	Reliabel
	X2.2	0,743	Valid	0,871	Reliabel
	X2.3	0,559	Valid	0,871	Reliabel
	X2.4	0,718	Valid	0,871	Reliabel
	X2.5	0,817	Valid	0,871	Reliabel
	X2.6	0,750	Valid	0,871	Reliabel
	X2.7	0,801	Valid	0,871	Reliabel
	X2.8	0,626	Valid	0,871	Reliabel
	X2.9	0,164	Tidak Valid	0,871	Reliabel
	X2.10	0,763	Valid	0,871	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel pembentuk *Hygiene* diperoleh bahwa variabel ini memiliki koefisien Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 sehingga berdasarkan syarat minimum reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka seluruh variabel yang digunakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan uji validitas terhadap sebagian besar indikator menunjukkan nilai koefisien korelasi Product Moment Pearson yang lebih besar dari 0,30 sehingga item pernyataan yang ada valid untuk digunakan. Item pertanyaan atau indikator yang memiliki Product Moment Pearson kurang dari 0,30 sebanyak 1 (satu) item yaitu indikator X2.9.

**Tabel 7. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Item	Total Correlation	Ket	Cronbach Alfa	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,665	Valid	0,728	Reliabel
	Y2	0,477	Valid	0,728	Reliabel
	Y3	0,781	Valid	0,728	Reliabel
	Y4	0,758	Valid	0,728	Reliabel
	Y5	0,518	Valid	0,728	Reliabel
	Y6	0,449	Valid	0,728	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel pembentuk *Kinerja Pegawai* diperoleh bahwa variabel ini memiliki koefisien Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 sehingga berdasarkan syarat minimum reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka seluruh variabel yang digunakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan uji validitas terhadap seluruh indikator menunjukkan nilai koefisien korelasi Product Moment Pearson yang lebih besar dari 0,30 sehingga item pernyataan yang ada valid untuk digunakan.

Data yang terkumpul, selanjutnya dilakukan tabulasi data untuk membuat tingkatan persepsi mengenai *Motivasi (Motivator (X1))*, dan *Hygiene (X2)* dan *Kinerja Pegawai* dimana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah 75 responden. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Stemple, Jr. sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 8. Dasar Interpretasi Mean Dimensi Dalam Variabel Penelitian**

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 – 1,80	Tidak Penting
2	1,81 – 2,60	Kurang
3	2,61 – 3,40	Cukup
4	3,41 – 4,20	Baik/Penting
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Penting

Sumber: Riduwan (2010)

Tanggapan responden akan setiap pertanyaan yang diajukan, akan menentukan kepuasan pegawai yang akan diambil guna analisis selanjutnya. Indikator dimensi *motivator* (X1.2) yaitu promosi jabatan berdasarkan prestasi telah memberikan kontribusi terbesar terhadap dimensi *motivator* dengan nilai mean sebesar 4,55. Indikator X1.5 yaitu pegawai menyenangi pekerjaannya memberikan kontribusi terbesar kedua dengan nilai mean sebesar 4,12. Sedangkan Nilai mean yang terendah pada faktor *motivator* adalah X1.4 yaitu pimpinan memberikan hadiah dengan nilai mean sebesar 2,88. Dari semua hasil nilai mean tersebut ditemukan bahwa tanggapan responden terhadap faktor *motivator* adalah positif atau dengan kata lain sebagian besar responden menanggapi bahwa faktor ini berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Indikator dimensi *hygiene* (X2.9) yaitu pegawai mendapat gaji tepat waktu memberikan kontribusi yang paling besar terhadap dimensi *hygiene* dengan nilai mean 4,2. Indikator dimensi *hygiene* X2.2 yaitu pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai memberikan kontribusi terbesar ke dua dengan nilai mean sebesar 4,13. Kemudian indikator dimensi *hygiene* X2.8 yaitu sarana dan prasarana pegawai memberikan kontribusi terkecil dengan nilai mean sebesar 2,84. Dari semua hasil nilai mean tersebut maka ditemukan tanggapan responden terhadap *hygiene* bahwa faktor *hygiene* telah memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi pegawai.

Indikator variabel kinerja pegawai (Y) yaitu indikator pegawai memanfaatkan kesempatan yang diberikan saat bekerja (Y6) memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai dengan nilai mean sebesar 4,01. Indikator pegawai memiliki usaha yang tinggi dalam memenuhi harapan (Y4) dan pegawai memiliki kesempatan untuk lebih produktif (Y5) memberikan kontribusi terbesar ke dua dan ketiga dengan nilai mean masing-masing sebesar 3,92. Kemudian indikator pengetahuan pegawai telah memadai (Y1)

memberikan kontribusi terkecil dengan nilai mean sebesar 3,48. Semua hasil nilai mean tersebut maka ditemukan tanggapan responden terhadap kinerja pegawai memiliki nilai positif. Dimana pegawai beranggapan bahwa pengetahuan, usaha dan kesempatan yang ada telah mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap mereka.

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah diantara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdapat korelasi erat atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas, karena gejala ini menyebabkan kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolenaritas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, menunjukkan adanya gejala multikolenaritas dalam model regresi dan jika VIF lebih rendah dari 10, maka menunjukkan tidak adanya gejala multikolenaritas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinearitas dengan nilai VIF dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang diperoleh dari hasil olah data melalui program *SPSS For Windows Release 16.0*, sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivator	0,661	1,512	Non Multikolinearitas
2	Hygiene	0,661	1,512	Non Multikolinearitas

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Jika data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Umar, 2008:78). Pada *normal probability plot* prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat



penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Hasil pengujian data menggunakan program statistik *SPSS For Windows Release 16.0* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Sumodiningrat (2001:265) pengujian Heterokedastisitas menggunakan uji korelasi rank spearman dengan cara mengkorelasikan variabel-variabel independen dengan variabel dependen (residual) dengan ketentuan bila ditemukan nilai korelasi pada variabel-variabel independen dengan variabel dependen (residual) dibawah nilai  $\alpha = 0,05$  maka dapat dinilai terjadi masalah heterokedastisitas pada data hasil regresi. Hasil pengujian data menggunakan program *SPSS For Window Release 16.0* menunjukkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta baik atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh *Faktor Motivator dan Faktor Hygiene* terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linear berganda.

Dari hasil pengujian asumsi klasik, dapat identifikasi variabel-variabel yang cocok digunakan untuk membangun model regresi linear berganda. Variabel-variabel tersebut adalah variabel independen yang terdiri dari *faktor motivator dan faktor hygiene* mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dimana variabel tidak bebas pada regresi ini adalah kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah faktor motivator dan hygiene. Adapun model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan software *SPSS For Windows Release 16.0* adalah:

$$Y = 13,410 + 0,316X_1 + 0,188X_2$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan dan positif dengan interpretasi berdasarkan model regresi tersebut di atas sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,410 → artinya sebelum adanya variabel motivasi (faktor motivator, dan faktor hygiene), kinerja pegawai sebesar 13,410.
- b. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,316 terhadap kinerja pegawai → artinya jika X1 ditingkatkan kearah yang lebih baik dengan memperhatikan indikator-indikatornya maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,316. Besarnya kontribusi faktor motivator yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar  $(0,316)^2 = 9,98 \%$ .
- c. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,188 terhadap kinerja pegawai → artinya jika X2 dikurangkan dengan memperhatikan indikator-indikatornya, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,188. Besarnya kontribusi faktor hygiene yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar  $(0,188)^2 = 3,53 \%$ .

Pengujian hipotesis koefisien regresi secara simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan analisis varian. Dengan analisis varian ini akan dapat diperoleh pengertian tentang bagaimana pengaruh secara simultan (serempak) semua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 10. Annova<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,198	2	47,099	9,241	,000 <sup>a</sup>
	Residual	366,949	72	5,097		
	Total	461,147	74			

Sumber: Hasil Output Regresi, 2016

Kriteria pengujian hipotesis yang pertama dalam penelitian ini, adalah dengan

membandingkan nilai  $F_{hitung} 9,241 > F_{tabel} 3,12$ , Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dan nilai  $F_{tabel}$  dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen (X) yaitu  $X_1$ , dan  $X_2$ , yang dimasukkan dalam model regresi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut di atas sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , atau bila dijabarkan secara mendasar bahwa dalam penelitian ini hipotesis yang pertama terbukti sebagai suatu kebenaran empiris (nyata). Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa motivasi yang meliputi faktor motivator dan faktor hygiene secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara.

Selanjutnya besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi ( $RSquare$ ). Adapun hasilnya dapat dilihat dalam Tabel berikut:

**Tabel 11. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.182	2,25754	.204	9,241

Sumber: Hasil Output Regresi, 2016

Hasil dalam Tabel 11, diperoleh besarnya koefisien determinasi ( $RSquare$ ) adalah 0,204 (20,4%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa kemampuan variabel motivasi berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 20,4% dan sisanya 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen yang digunakan dalam model regresi linear berganda. Adapun hasil hitungan menggunakan rumus koefisien determinasi (KP)  $= r^2 \times 100\%$  ( $0,452^2 \times 100 = 20,4\%$ ). Selanjutnya untuk mengetahui tingkat hubungan di antara variabel motivasi (X) dengan variabel kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai R yaitu 0,452 atau berada di interval 0,40-

0,599 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang "cukup kuat".

Presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi tersebut menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Dengan demikian, jika diukur dari besarnya pengaruh variabel independen terhadap perubahan nilai variabel dependen tersebut, maka persamaan regresi yang dihasilkan cukup kuat karena masih adanya kemungkinan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi hasil regresi pada penelitian ini. Namun secara keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivator dan hygiene terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara.

Pengujian secara parsial (masing-masing) dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Untuk mengetahui apakah faktor motivator berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas signifikansi dimensi *faktor motivator* dengan taraf signifikansi yang diisyaratkan. Jika probabilitas signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan maka dapat dikatakan bahwa dimensi *faktor motivator* tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa besarnya probabilitas signifikansi dimensi *faktor motivator* ( $X_1$ ) adalah  $0,017 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian bahwa secara statistik dimensi *faktor motivator* dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya koefisien determinasi parsial dimensi *faktor motivator* adalah  $(0,277)^2 = 7,67\%$ . Nilai koefisien ini masih tergolong lemah karena mendekati nilai 0 (nol). Namun demikian dapat diketahui bahwa masih terdapat pengaruh yang bermakna pada dimensi *faktor motivator* terhadap variabel kinerja pegawai Badan

Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara meskipun nilai koefisien hanya sebesar 0,277. Untuk dimensi *hygiene* (X2), hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa besarnya probabilitas signifikansi dimensi *hygiene* adalah 0,150 > taraf signifikansi yang disyaratkan  $\alpha$  0,05. Dengan demikian bahwa secara statistik dimensi *faktor hygiene* dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya koefisien determinasi parsial dimensi *faktor hygiene* adalah  $(0,169)^2 = 2,86 \%$ . Nilai koefisien ini juga masih tergolong rendah karena nilai koefisiennya mendekati 0 (nol). Namun demikian dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang bermakna antara dimensi *faktor hygiene* terhadap variabel kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara sebesar 0,169.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi yang terdiri dari faktor motivator dan *hygiene* secara simultan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel motivasi (faktor motivator dan *hygiene*). Hasil uji hipotesis secara simultan telah terbukti bahwa dimensi *faktor motivator dan hygiene* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa faktor motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimensi faktor motivator dan *hygiene* secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel terikat kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara. Besarnya kontribusi variabel motivasi yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 20,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh faktor-faktor lain dalam penelitian ini sangat besar yaitu sebesar

79,6%. Faktor-faktor lainnya dapat mencakup: kemampuan, iklim organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Stevianus (2015) mengenai pengaruh faktor *hygiene* dan motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rianto Prima Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *hygiene* memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rianto Prima Jaya, sedangkan variabel motivator memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan. Korelasi/hubungan antara faktor *hygiene* dan motivator dengan kepuasan kerjakaryawan PT. Rianto Prima Jaya adalah cukup tinggi.

Motivasi yang kuat akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus dilandasi oleh kesadaran pada dirinya baik dalam diri maupun diluar untuk mewujudkan kinerja yang baik di tempat bekerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan kebutuhan yang berasal dari luar pribadi pegawai, misalnya kebijakan, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji. Jika motivasi ini diberikan dengan baik oleh pimpinan kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara, maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja pegawai berupa produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:101), untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Dari hasil pengolahan data penelitian diketahui bahwa *faktor motivator* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten

Mamuju Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *faktor motivator* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden menilai bahwa faktor motivator sudah berjalan sesuai dengan harapan mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden menilai faktor motivator yang terdiri dari prestasi, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan telah berjalan dengan baik. Hasil studi ini sekaligus dapat menggambarkan bahwa hubungan antara faktor motivator dan kinerja sangat positif dan signifikan. Berdasarkan indikator yang ditanyakan kepada responden menunjukkan bahwa indikator promosi jabatan berdasarkan prestasi sangat besar nilai meannya dibanding indikator lainnya. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai mean yang terkecil ditunjukkan oleh indikator pimpinan memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan gambaran diatas, peran pimpinan sangat penting dalam memenuhi kebutuhan pegawainya dalam hal memperoleh rasa aman, penghargaan, pujian, karier yang jelas dan hal penting lainnya akan menunjang ketenangan pegawai dalam bekerja. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka akan berdampak kepada terjadinya perbuatan negatif baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar, yang akan merugikan semua pihak bahkan akan menghambat tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasibuan (2001:169) menyatakan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh karena itu, pimpinan kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara harus dapat meningkatkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan akan faktor motivator ini sehingga pegawai dapat lebih semangat bekerja dan tujuan daripada badan ini dapat dicapai.

Dari hasil penelitian pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara diperoleh bahwa pelaksanaan dan penerapan faktor motivator oleh pimpinan kantor mengakibatkan membangkitkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai dengan hasil yang optimal.

Dimensi *faktor hygiene* merupakan faktor dari luar pegawai yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini diketahui bahwa *faktor hygiene* mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *faktor hygiene* tidak signifikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden menilai faktor hygiene yang terdiri dari kebijakan, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji belum berjalan dengan baik. Berdasarkan indikator yang ditanyakan kepada responden menunjukkan bahwa faktor kondisi kerja khususnya sarana dan prasarana dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2006:283) bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan bahwa orang yang tidak puas dengan pekerjaan berhubungan dengan suasana kerja. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam meningkatkan peran faktor hygiene ini sangat menentukan.

Dalam lingkup organisasi khususnya pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluh Kabupaten Mamuju Utara, peran sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Disamping kebutuhan non fisik, pimpinan kantor sebaiknya memperhatikan aspek-aspek lainnya, misalnya: pimpinan mampu menunjukkan

perilaku yang bijaksana, pengawasan, hubungan antar pribadi, dan gaji. Berdasarkan hasil penelitian ini, tidak signifikannya pengaruh *faktor hygiene* dapat menggambarkan bahwa responden belum merasakan peran pimpinan kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara dalam mengelola indikator-indikator yang terdapat dalam faktor *hygiene* terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, faktor *hygiene* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka berikut beberapa kesimpulan yang menyangkut penelitian ini:

1. Dimensi faktor motivator dan *hygiene* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara.
2. Dimensi *motivator*, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara.
3. Dimensi *hygiene*, secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara.

### Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian di atas, ada beberapa hal yang bisa di direkomendasikan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara sebaiknya meningkatkan perannya sebagai motivator agar Kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diamanahkan. Perhatian

pimpinan yang tinggi terhadap faktor motivator ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sekaligus akan dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

2. Hasil yang tidak signifikan antara hubungan *faktor hygiene* dengan kinerja tidak serta merta pimpinan mengabaikan aspek ini dalam mengendalikan pegawai dalam bekerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan pada unsur pimpinan Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara untuk memperhatikan aspek-aspek yang termasuk dalam *faktor hygiene*.

## DAFTAR RUJUKAN

- Hardjito, Dydiet. 1997. *Manajemen Situasi*. Jakarta: Paradnya Paramita.
- Hasibuan, S.P., Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noeng Muhajir. 1990. *Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan PPS*. Malang: Unibraw.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Utara Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Mamuju Utara.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Basri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori*

- ke Praktik. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Stevianus. 2015. *Pengaruh Faktor Hygiene dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rianto Prima Jaya*. Vol 20, nomor 1.
- Sumodiningrat. 2001. *Metode Statistik*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Universitas Tadulako. 2015. *Pedoman Akademik & Panduan Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Disertasi 2015/2016*. Program Pascasarjana.